

平成 30 年 6 月 26 日現在

機関番号：32688

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2017

課題番号：25380875

研究課題名(和文)保育士のキャリア形成における阻害要因の研究

研究課題名(英文)Hindering factors of nursery school teacher's career

研究代表者

坂井 敬子(SAKAI, Keiko)

和光大学・現代人間学部・准教授

研究者番号：90607665

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：保育者の退職要因と退職防止策を下記2調査を通して検討した。

(1) 退職者へのインタビューでは、業務負担が退職要因であると示された。管理職へのインタビューでは、退職を防止するには、時間を管理し、意欲や義務感をコントロールする自己管理能力の育成が必要と示された。

(2) 保育職員を対象にした大規模アンケート調査では、労働環境の厳しさと、昇進を希望しないことが退職意思の要因だと示された。また、退職意思が高い者ほど、教育やコミュニケーションを促す施策を低く評価していた。

これらの結果より、保育者退職防止のため、自己管理と調整能力の育成、研修や業務の簡略化、私生活や健康に配慮した制度の充実・改善を提言した。

研究成果の概要(英文)：We studied the resignation factors of nursery teachers and resignation prevention measures, through the following two surveys.

(1) In an interview survey with resigning people, it was indicated that work burden leads to resign. In an interview with managerial staff, in order to prevent retirement, it was indicated that self-management ability to manage time and control feeling of motivation and obligation is necessary. (2) In a large-scale questionnaire survey targeting nursery teachers, it was shown that the severity of the working environment and not hoping for promotion lead to resignation intention. In addition, those who have high resignation intention tended not to evaluate measures to promote education and communication.

Based on these results, in order to prevent resignation, we propose self-management and self-adjustment capacity development, simplification of training and work, system improvement with consideration for private life and health care.

研究分野：キャリア心理学, 産業・組織心理学

キーワード：保育士 離職・退職 キャリア発達 保育士業務 保育行政 職場定着 昇進 業務困難感

## 1. 研究開始当初の背景

保育現場における人材不足や離職率の高さは一般的にも広く知られる事態になっているが、保育の質、保育者の専門性の重要性についてはまだ十分ではない。社会全体として、保育を『専門性を有する営み』と捉え、議論することが必要である（秋田・箕輪・高櫻，2008）。

保育者の熟達はキャリアを経るにつれて進み、保育の質の向上を支えるが、その半ばで離職することは保育士キャリアの阻害といえる。

保育士はなぜ退職するのか、退職を考えるのかを明らかにすることは重要である。その分析により、保育士の職場定着すなわちキャリア形成が継続されるための支援策を提言したい。

## 2. 研究の目的

（1）インタビュー調査の実施：退職意思決定をした保育士とその園内関係者（園長などの管理職）にインタビュー調査を実施し、退職者自身の視点のみならず、管理職の視点による保育者退職要因を検討することとした。

（2）アンケート調査の実施：筆者らは上記インタビューデータにおける退職者自身の語りから、退職意思をもたらし要因として、【A】業務に対する困難感、【B】私生活の負担や不安、【C】昇進を希望しないことの3つを見出した。また、退職を考えることで、行政や園が行う保育者の働きやすさ向上のための施策に対する評価が変わってくるのではないかと考えた。そこで、現任保育職員を対象にした大規模アンケート調査を実施し、下図に示すモデル2点を検証することとした。

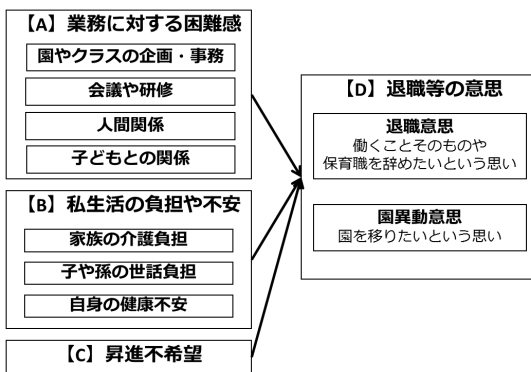


図1 モデル1：何が「退職等の意思」を予測するのか

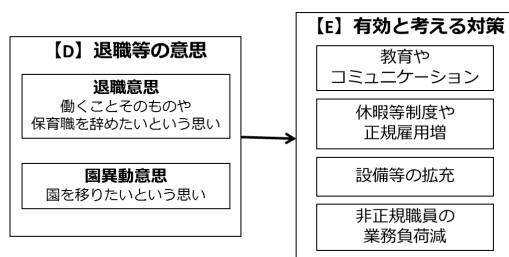


図2 モデル2：「退職等の意思」が高いとどんな対策を高く評価するのか

## 3. 研究の方法

### （1）インタビュー調査に関して

2013年にS市に調査協力を依頼、2014年3月～2017年3月の期間の毎年度末に、退職保育士の出る園について紹介を受けた。調査者より、各園の責任者を通じて、調査の目的や内容を書面や口頭で伝え、改めて調査協力についての承諾を得た。

調査対象は、退職保育士ならびにその園内関係者。園内関係者は、退職保育士の上司にあたる人であり、主に園長であった。退職保育士が園長自身であった事例では、園内関係者は副園長であった。

退職保育士に対しては、主に、退職に至ったいきさつを尋ねた。関係者に対しては、主に、退職者の退職理由について知るところや考えるところを尋ねた。

退職当人と関係者は別室でインタビュー調査を実施。調査に先立って、インフォームドコンセントを実施し、承諾書を得た。

### （2）アンケート調査に関して

2016年度に3自治体に調査仲介を依頼、園長会あるいは園へのメールや書面などの方法で、保育所やこども園のそれぞれに改めて調査を依頼した。調査対象となる個人は保育所・こども園の保育職員とし、S県内の公立園102園（3自治体）、私立7園の協力を仰いだ。各園の責任者が対象者個人に調査票を配布。個人の回答内容を秘匿するため、個別に封筒が添えられ、回答者自身による封詰め後、園責任者による回収がなされた。

アンケート内容は、年代や役職などの属性的項目の他に、昇進・昇格の希望（非正規職員の場合には正規雇用への登用希望）、家族介護ならびに子や孫の世話に関する負担、自身の健康に関する不安、業務に関する困難感（17項目への5段階評価）、退職等の意思（9項目への5段階評価）、保育者がより働きやすくなるために有効と思われる対策（13項目への5段階評価）。

分析対象となったのは、保育以外の職種を除いた1854名。内訳は、公立正規職員830名、私立正規職員81名、公立非正規職員918名、私立非正規職員25名。

## 4. 研究成果

### （1）インタビュー調査に関して

（1-1）退職者と管理職による退職理由のズレ  
退職者自身が挙げた退職理由と、管理職が挙げた退職理由を比較した。

最も多くの退職者が「家族」を退職理由に挙げており（19事例）、それぞれの管理職のほとんど（16事例）が把握していた。

一方、職務領域における退職理由は、退職者と管理職でズレが目立った。ズレが顕著であったものを挙げると、「業務量・質」（退職

者 14 事例, 管理職 0 事例), 「能力不安」(退職者 11, 管理職 4), 「管理職業務への不安」(退職者 6, 管理職 1), 「行政・園・同僚への不満」(退職者 5, 管理職 1), 「資質欠落」(退職者 0, 管理職 3)であった。まとめると, 業務負担感やそれによる不安, 不満は退職に結びついているが, 管理職はそれらを理由として回答しない傾向にあったといえる。

#### (1-2) 管理職による退職者評価の分析

また, 退職者とその管理職とで挙げられた退職理由が異なっていた群(「相違群」9 事例)と, 退職者が挙げた退職理由の一部のみを管理職が挙げた群(「欠如群」13 事例)において, 管理職による退職者評価の違いを検討した。欠如群で多く見られた評価は, “もったいない”や“いないと困る”といったような「残念 他」(7 事例), 「保育者適性あり」(6), 「共感・理解」(5), 「管理職適性あり」(4), 「業務負担感高い」(3)であった。つまりは, “適性もあるのに退職するのはもったいない。しかし, 退職には共感できる”という認識が特徴であるといえる。一方, 相違群で多く見られた評価は, 「共感困難」(3), 「余裕なし」(3)であった。つまりは, “仕事上の適性も低いし, 退職にも共感できない”という認識が特徴であるといえる。

#### (1-2) 保育者・管理者適性の分析

さらに, 管理職による評価での, 保育者や管理職としての適性に着目し, 一般的な保育者としての資質と, 退職につながってしまう資質との分類を行った。一般的な保育者としての資質には, 「人間関係」(3 事例), 「書類作成」(2), 「受容性」(1), 「共感性」(1), 「計画性」(1)といったものが挙げられたのに対して, 退職につながってしまう資質には「優先順位」(3), 「書類作成」(2), 「時間管理」(1), 「意欲低減」(1), 「強い義務感」(1)といったものが挙げられた。これらのことから, 退職につながってしまう資質を克服するには, 保育者に求められる一般的な資質とは異なり, 仕事の優先順位を高めること, 時間管理能力を高めること, 意欲や義務感のコントロールをすることといった, セルフ・マネジメント能力が必要とみなされていることが示唆される。

#### (1-4) インタビュー調査の全体総括

本調査で得られた語りの分析より, 「業務負担の大きさ」, 「退職を防ぐための能力育成の必要性」の 2 点が示唆される。

まず, 「業務負担の大きさ」については, 退職者の多くが自身の退職理由として言及した。「能力不安」や「管理職業務への不安」も含めて, 業務に対する困難感が退職につながりやすいと考えられる。

管理職の語りの分析より, 職員の退職には, “適性があるのでもったいないが, 辞める理由には共感できる”というものと, “適性は

ないけれども, 辞める理由に共感できない”という 2 つのタイプが示された。前者については, 例えば配偶者の転勤といったような「仕方のない」退職である。これに対して, 後者は, 適性がない人の退職であるのに共感できないほど人手不足であることを含意しており, 今日の保育者たちの置かれた厳しい労働環境を示唆する。

こうした状況において「退職を防ぐための能力育成の必要性」がある。具体的には, 仕事を優先し, 時間管理能力を高め, 意欲や義務感をコントロールするといったセルフ・マネジメント能力である。

#### (2) アンケート調査に関して

##### (2-1) 各調査項目について得られた

##### 基本的特徴(主要なもののみ)

全体傾向として, 自身の健康に対する不安感が高かった。正規職員の場合には昇進希望, 非正規職員の場合には正規登用希望が低かった。

正規職員は, 非正規職員に比べて, 4 領域全ての業務困難感や退職等の意思が高かった。

公立園職員は, 私立園職員に比べて, 園やクラスの企画・事務, 会議や研修に対する困難感, 自身の健康不安が高かった。

公立園職員の園長や副園長は, 特に一般職員に比べて, 会議や研修, 人間関係に対する困難感, 家族の介護の負担, 子や孫の世話の負担, 自身の健康不安が高かった。主任等も子や孫の世話の負担や自身の健康不安が高かった。また, 園長や副園長は, 他の職員に比べて, 教育やコミュニケーション, 設備等の拡充に関する対策を高く評価する一方で, 休暇等制度や正規雇用増加に関する対策を相対的に低く評価していた。

##### (2-2) モデル 1 の検証結果(主要なもののみ)

正規職員では昇進を希望しないことが, 非正規職員では正規職員への登用を希望しないことが高いほど, 退職意思が高まる重大な予測因と示された。

公立園の正規職員に限れば, 園やクラスの企画・事務に対する困難感も, 高いほど退職意思が高まる重大な予測因であった。

公立園の非正規職員に限れば, 会議や研修, 子どもとの関係に対する困難感, 家族介護の負担も, 高いほど退職意思が高まる重要な予測因であった。その一方で, 子や孫の世話についての負担は, 退職意思が低まる予測因であった。

なお, 上記における退職意思は, 園異動意思とは異なるものであることに留意が必要である。例えば, 人間関係に対する困難感は, 公立園職員では園異動意思を高める予測因であることが示されたが, 退職意思を高める予測因とはならなかった。

(2-3)モデル2の検証結果(主要なもののみ)  
正規職員では、退職意思が高いほど、休暇等制度や正規雇用増に関する対策への評価が高かった。一方で、退職意思が高いほど、設備等の拡充に関する対策については評価が低かった。

公立園の正規職員に限れば、退職意思が高いほど、教育やコミュニケーションに関する対策についても評価が低かった。

#### (2-4) アンケート調査の全体総括

本調査で得られた結果より、「保育者の業務環境の厳しさ」、「キャリア展望のみえなさ」、「負のスパイラルの恐れ」の3点が示唆される。

まず、「業務環境の厳しさ」については、特に正規職員が感じていた。健康不安、4領域全ての業務困難感、退職や異動の意思が相対的に高かった。

特に、公立園の厳しさが示された。私立園よりも、健康不安、園やクラスの企画・事務と会議や研修への困難感、介護や子・孫の世話の負担感が相対的に高かった。公立園職員において、退職意思の重大な予測因となっていたのは、正規職員では園やクラスの企画・事務に対する困難感であり、非正規職員では、会議や研修、子どもとの関係に対する困難感であった。

ならびに、公立園の役職者については、健康不安を抱える者は4人に3人の高割合であった。一般職員に比べて、会議や研修、人間関係に対する困難感も高かった。

次の「キャリア展望のみえなさ」とは、全体傾向として、昇進を望まない者が多数派であったということであり、さらには、昇進を希望しないことが他の要因以上に退職意思の予測因であったということである。2-1で触れた役職者における様々な困難や負担がその一因ではないかと推測される。

そして、「負のスパイラルの恐れ」とは、退職意思の高かった職員と役職者とで、保育者の働きやすさのための対策に関して、評価が対照的であったことから推測されることである。モデル2の検証では、特に公立園の正規職員では、退職意思の高かった職員ほど、教育やコミュニケーション、および設備等の拡充に関する対策を低く評価し、休暇等制度や正規雇用増加に関する対策を高く評価していた。一方、基本的データの確認で示されたように、公立園の役職者は逆の傾向にあった。役職者たちが良かれと思うて行う教育として、典型的には研修が考えられるが、公立園において会議や研修の困難感が高く、そのことによって退職意思を募らせる職員にとってはまさに逆効果となりえる。また、会議や研修の困難感は役職者自身が抱えることでもある。

こうしたことから、保育者の退職意思を低減させるためには、一般職員や役職者にとって無理のある研修の開催は有効とはいえない

い。先に1-4で育成が必要であるとしたセルフ・マネジメント能力も、過剰労働にならないための自己調整の方略であり、日常業務の中で十分に育成が可能であると考えられる。また、保育者が安心して昇進可能性を含めてキャリアを展望し、専門職としての経験を積んでいくためには、業務負担を減らすための業務簡略化や正規雇用増に加えて、私生活における役割や自身の健康に配慮した休暇等の制度充実も必要である。

#### <引用文献>

秋田喜代美・箕輪潤子・高櫻綾子(2008). 保育の質研究の展望と課題 東京大学大学教育学研究科紀要, 47, 289-305.

#### 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計1件)

1. 坂井敬子・山本睦(2015). 公立保育園の園長経験者からみた保育者のキャリアと退職 心理科学, 36(2), 44-55. (査読有)

〔学会発表〕(計12件)

1. 坂井敬子・山本睦(2017). 保育者の離職意思に影響する要因——業務困難感、昇進不希望、ならびに個人要因による検討—— 日本教育心理学会第59回総会発表論文集, PC52. (査読無)
2. 山本睦・坂井敬子(2017). 保育者の退職に結びつく<資質>の検討——管理職へのインタビュー調査から—— 日本教育心理学会第59回総会発表論文集, PC12. (査読無)
3. Sakai, K. & Yamamoto, C. (2017). Resignation Intention of Nursery School Teachers in Japan; Focusing on Sense of Difficulty to Work., 12<sup>th</sup> Biennial Conference of the Asian Association of Social Psychology, p.151. (査読有)
4. Sakai, K. & Yamamoto, C. (2016). \_ Qualitative Analysis of Resignation of Nursery School Teachers: The Crisis at Promotion., ICP 2016 (The 31st International Congress of Psychology) PROGRAM, p.148. (査読有)
5. Yamamoto, C. & Sakai, K. (2016). Professional Identity of Nurses Working in

Nursery Center; Comparative Analysis of the Resignation and the Retirement. , ICP 2016 (The 31st International Congress of

Psychology) PROGRAM, p.148. ( 査読有 )

6. 坂井敬子・山本睦 (2016). 保育者退職理由の多視点的分析(2)—業務負担感に着目して— 日本発達心理学会第 27 回大会 (CD-ROM), PC-15. ( 査読無 )
7. 山本睦・坂井敬子 (2016). 保育士の再就職に求められる資質に関する質的分析—管理職へのインタビュー調査を通じて— 日本発達心理学会第27回大会プログラム (CD-ROM), PB-35. ( 査読無 )
8. Sakai, K. & Yamamoto, C. (2015). Careers and Resignation of Nursery School Teachers: Viewpoints of Former Directors of Public Nursery Schools. , IAEVG (International Association for Educational and Vocational Guidance ) International Conference 2015 Program Book & Abstracts, p.173. ( 査読有 )
9. 坂井敬子・山本睦 (2015). 保育者退職理由の多視点的分析(1) —昇進移行に着目して— 日本発達心理学会第26回大会発表論文集 (CD-ROM), p3-026. ( 査読無 )
10. 坂井敬子・山本睦 (2014). 管理職からみた保育士の退職 1—キャリア形成との関連からみた退職理由— 日本発達心理学会第 25 回大会発表論文集, p.419. ( 査読無 )
11. 山本睦・坂井敬子 (2014). 管理職からみた保育士の退職 2—退職理由の地域比較の観点から—, 日本発達心理学会第 25 回大会発表論文集, p.420. ( 査読無 )
12. 坂井敬子・山本睦 (2013). 保育士のキャリア形成の阻害因—役職経験者へのインタビューから— 日本教育心理学会第 55 回大会発表論文集, p.389. ( 査読無 )

## 6. 研究組織

### (1)研究代表者

坂井 敬子 (SAKAI, Keiko)  
和光大学・現代人間学部・准教授  
研究者番号：9 0 6 0 7 6 6 5

### (2)研究分担者

山本 睦 (YAMAMOTO, Chika)  
常葉大学・保育学部・教授  
研究者番号：6 0 4 3 4 5 3 6